

Taller sobre Sistemas de información sobre Recursos Humanos para la Salud

Fernando Menezes

Unidad de Recursos Humanos para la Salud

OPS, Washington , DC

No health workforce, no global health security

Global health security depends on many factors—robust disease surveillance systems, reliable health information, prevention, diagnostic, and treatment services, financing, and strong political commitment. But without skilled health professionals, who should be valued and protected everywhere, to act as the first line of defence of individual health security, other efforts will be in vain. That is why we endorse the Workforce 2030 strategy and hope that WHO's member states will too. There can be no health security without a skilled health workforce. That is the lesson of Ebola that remains to be learned. ■ *The Lancet*

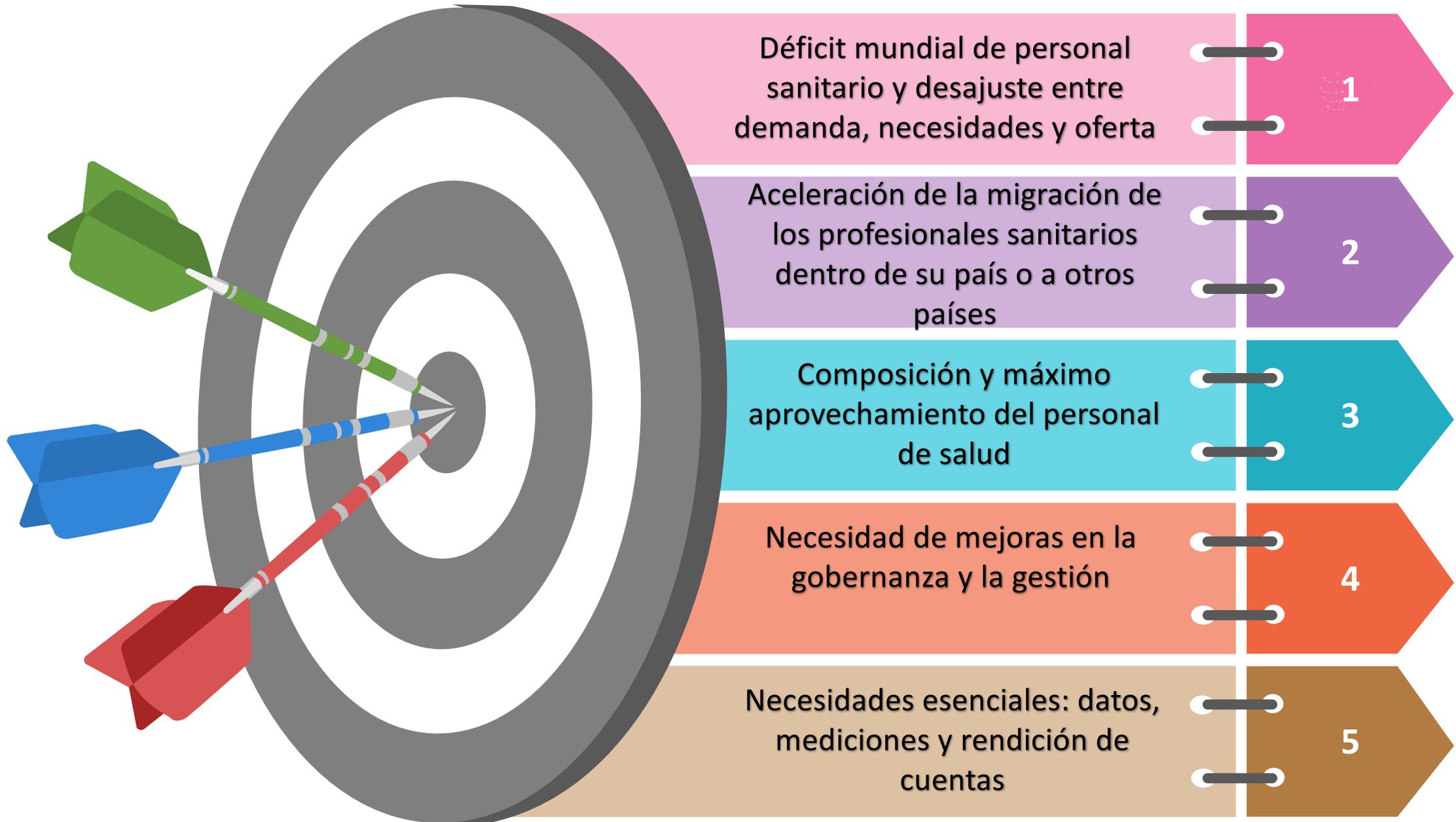
For the **Public Policy** by David Heymann and colleagues see *Lancet* 2015; **385**: 1884–901

For the **Editorial** on human resources for health see *Lancet* **387**: 1591

For the **draft Global Strategy on Human Resources for Health: Workforce 2030** see http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA69/A69_38-en.pdf

For the **Commission on Health Employment and Economic Growth** see <http://www.who.int/hrh/com-heeg/en/>

Desafíos Actuales en RHS (OMS, A69/38, 2016)



Agenda de Salud Sostenible para las Américas 2018-2030, Objetivo 3: Recursos humanos para la salud

Fortalecer la gestión y el desarrollo de los recursos humanos para la salud con competencias que apoyen el abordaje integral de la salud

- políticas integrales de recursos humanos para la salud que incluyan la planificación, la contratación, la retención y la distribución del personal de salud;
- mejora en las condiciones de empleo, incluida la remuneración adecuada;
- **sistemas robustos de información sobre recursos humanos para la salud que provean información para la planificación y la toma de decisiones teniendo en cuenta un enfoque del sistema de salud y posibles escenarios cambiantes, la elaboración de modelos y proyecciones, y el seguimiento del desempeño;**
- alianzas con el sector de la educación al más alto nivel para fortalecer la gobernanza en cuanto a la planificación y la regulación de la formación en el ámbito de la salud;
- políticas de movilización y migración del personal de salud

Agenda de Salud Sostenible para las Américas 2018-2030, Objetivo 3: Recursos humanos para la salud

METAS 2030

- **Asegurar la disponibilidad adecuada de personal de salud [1]** (44,5 trabajadores de salud por 10.000 habitantes) que esté calificado, sea culturalmente y lingüísticamente apropiado y esté bien distribuido (adaptación de la meta 3.c de los ODS y de la meta del resultado intermedio 4.5 del Plan Estratégico de la OPS) .[2]
- **Elaborar políticas de recursos humanos para la salud y mecanismos de colaboración y coordinación intersectoriales** entre los sectores de la salud y la educación, así como con otros actores sociales, para abordar los requerimientos del sistema de salud y las necesidades de salud de la población (Estrategia sobre recursos humanos para el acceso universal a la salud y la cobertura universal de salud de la OPS, documento CE160/18 [2017]).
- **Fortalecer la calidad de la formación de los profesionales de salud en colaboración con el sector de educación**, por medio de sistemas de evaluación y acreditación de instituciones de formación y programas de grado [3] (adaptación de la Estrategia sobre recursos humanos para el acceso universal a la salud y la cobertura universal de salud de la OPS, documento CE160/18 [2017]).
- **Desarrollar las condiciones laborales que fomenten la atracción y retención del personal de salud**, así como su participación y compromiso con gestión en salud, incluida la colaboración con las organizaciones representativas de los trabajadores de la salud (gremios y sindicatos) y otros actores sociales (adaptación de la meta 3.c de los ODS y de la meta del resultado intermedio 4.5 del Plan Estratégico de la OPS).

Nuestro primero desafío!?

Desarrollar sistemas robustos de información sobre recursos humanos para la salud que provean información para la planificación y la toma de decisiones teniendo en cuenta un enfoque del sistema de salud y posibles escenarios cambiantes, la elaboración de modelos y proyecciones, y el seguimiento del desempeño

Current Period

PLANNING

Future Period

Available supply

Future available supply

Situation Analysis

Public Policy Analysis

Public Policy Changes and creation

Scenarios creation:

What if's (Perception of facts problems and solutions, Current and future)

- Demographic
- Epidemiological
- Socio-cultural, Ethical, Political
- Economic
- Technical & Professional developments
- Skill mix and substitution developments
- Capacities required
- Role of technology & others
- Mobility and Migration

What impacts on the demand needs to be accounted for ?

Projected labor market
Posts & contracts

STOCK

Head count

Current FTE

All variables defined by the planning team

Real supply

1st GAP

Current unfilled workforce demand

Current required workforce demand

Required supply

Total outflow

Projected for period
All variables bellow

Total Inflow

Projected for period
All variables bellow

Total Number in Training

All variables bellow

Foreign-Trained Health Professionals

Retraining & Fast Track

Required Number in Training
(Male/Female) (Scope & Location)
(Time & Resources) over period

Projected FTE

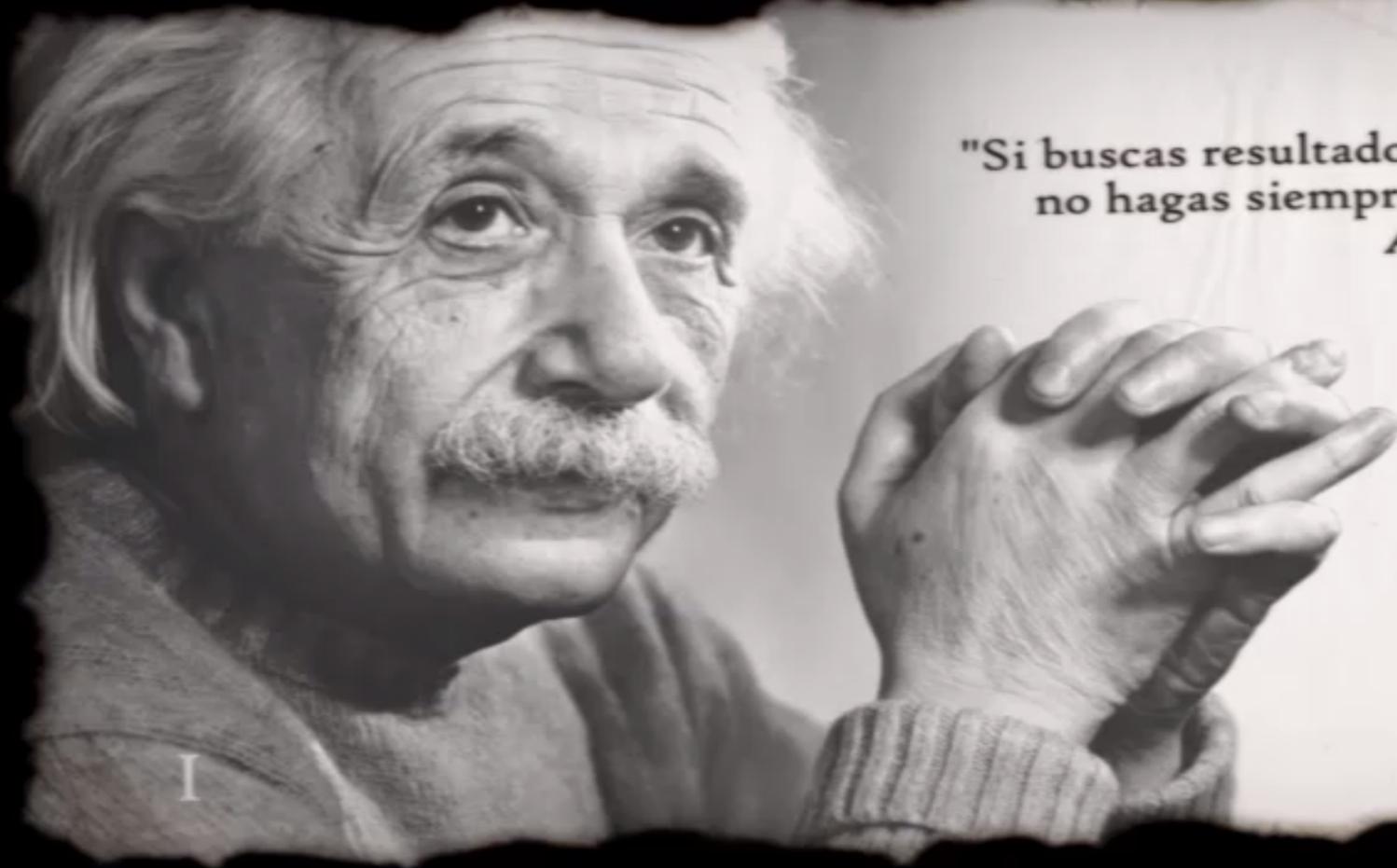
Projected Real supply

2nd GAP

Future unfilled workforce demand

Projected required workforce
Real demand

Future required supply



"Si buscas resultados diferentes,
no hagas siempre lo mismo."

Albert Einstein

I

I